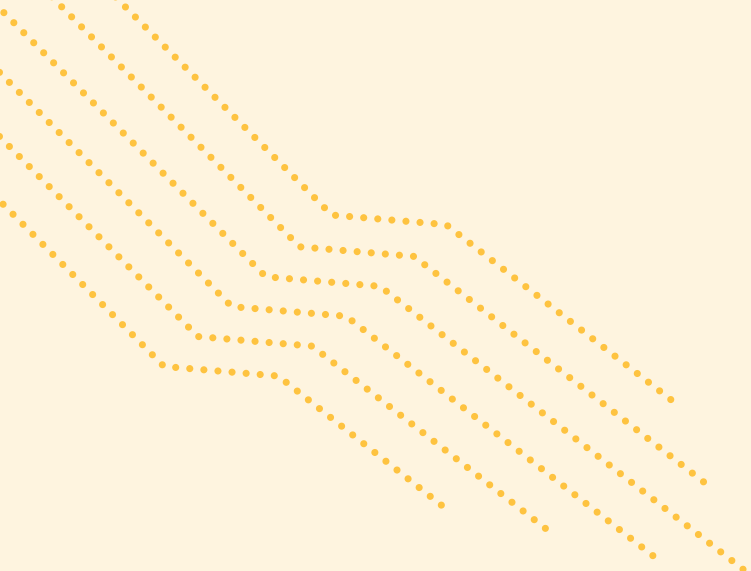




PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2020-2023

SOCIÉTÉ DU PLAN NORD

BILAN 2022-2023

Bilan des mesures réalisées du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Les mesures incluses dans les tableaux ci-après concernent trois volets : l'environnement de travail, la communication et l'embauche des personnes handicapées.

Axe 1 : Environnement de travail

Obstacles	Objectifs	Mesures	État de la situation	Résultats	Responsables
1.1 Connaissances des obstacles.	1.1.1 Améliorer les connaissances sur les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.	Consulter le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec. Sensibiliser davantage les employés à l'intégration des personnes handicapées. Dans la plateforme de collaboration (IntraNord), publier des informations pertinentes sous forme de capsules.	Une publication a été réalisée sur la plateforme de collaboration (IntraNord) informant les employés des outils disponibles sur le site Web de l'Office.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
	1.1.2 Consulter des personnes handicapées et leurs représentants lors de l'élaboration de la mise à jour.	Intégrer les commentaires et les suggestions reçus.	Une consultation a été faite auprès du Répit Richelieu (Côte-Nord) et intégration des commentaires pour le nouveau plan 2023-2026.	Consultation effectuée	Responsable des ressources humaines
1.2 Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour.	1.2.1 Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés. Désigner annuellement des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé.	En continu	Responsable des mesures d'urgence
1.3 Accessibilité au bâtiment en cas de mesures d'urgence.	1.3.1 Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Poser les actions requises afin de répondre aux besoins qui ont été constatés en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé.	En continu	Responsable des mesures d'urgence

Axe 1 : Environnement de travail (suite)

Obstacles	Objectifs	Mesures	État de la situation	Résultats	Responsables
1.4 Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	1.4.1 Faire les modifications requises pour adapter les postes de travail en fonction des besoins formulés.	Effectuer l'évaluation ergonomique des postes de travail et les ajuster en fonction des besoins précis ou lors d'une demande expressément formulée.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé.	En continu	Service des ressources humaines
1.5 Les locaux des bureaux en région ne sont pas conçus pour recevoir des personnes en situation de handicap.	1.5.1 Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap.	Comme les bureaux de la Société en région n'ont pas de commodités pour faciliter les déplacements des personnes handicapées, les employés aptes à se déplacer sont sollicités pour aller à la rencontre de ces personnes afin de les accommoder au besoin. La possibilité de télétravail désormais en vigueur fait en sorte que les déplacements ne sont pas requis pour exercer le travail.	Aucun accommodement spécifique n'a été demandé.	En continu	Tous les employés de la Société pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
1.6 Les directives concernant l'accueil dans les bureaux de la Société des personnes en situation de handicap sont méconnues par le personnel de l'accueil.	1.6.1 Fournir des consignes claires destinées au personnel responsable de l'accueil.	Assurer de fournir des consignes claires selon les besoins personnalisés pour l'accueil et l'orientation vers les ressources réservées aux personnes handicapées dans les locaux de la Société et publication dans la plateforme de collaboration (IntraNord) de la Société.	Aucun besoin n'a été formulé.	En continu	Responsable des ressources humaines

Axe 2 : Embauche

Obstacles	Objectifs	Mesures	État de la situation	Résultats	Responsables
2.1 Peu de personnes handicapées présentent leur candidature.	2.1.1 Favoriser l'embauche des personnes handicapées.	Effectuer un rappel aux gestionnaires et le mentionner dans les descriptions des postes affichés.	Lors de la diffusion des offres d'emploi, le champ « Accessible aux personnes handicapées » est coché.	En continu	Responsable des ressources humaines
2.2 Les programmes pour faciliter l'embauche des personnes handicapées sont méconnus.	2.2.1 Soutenir les gestionnaires durant le processus d'embauche de personnes handicapées.	Diffuser l'information concernant le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Une publication a été faite dans l'IntraNord le 3 décembre 2022.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
2.3 Visibilité des postes affichés sur des sites Web s'adressant spécialement aux personnes handicapées.	2.3.1 Contribuer à ce que les personnes handicapées puissent prendre connaissance des postes vacants à la Société et le favoriser.	Cocher l'option appropriée sur les plateformes d'emploi lorsque possible.	En continu	En continu	Responsable des ressources humaines

Axe 3 : Communication

Obstacles	Objectifs	Mesures	État de la situation	Résultats	Responsables
3.1 Manque d'information sur les défis des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	3.1.1 Sensibiliser le personnel de la Société à la cause des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Durant la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), en juin, sensibiliser le personnel au moyen d'actualités dans la plateforme de collaboration (IntraNord), d'affiches et de capsules vidéo.	Publication effectuée le 1 ^{er} juin 2022. Les affiches papier ont été affichées dans tous les bureaux de la Société.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
		Publier le bilan annuel ainsi que de la mise à jour du plan d'action dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Le bilan a été publié et le plan d'action a été mis à jour.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
3.2 Les obligations liées à l'accessibilité au moment de l'achat ou de la location de biens ou de services sont méconnues.	3.2.1 Fournir l'information nécessaire aux responsables des acquisitions de biens et de services.	Envoyer une fiche d'information concernant l'approvisionnement accessible aux responsables d'acquisitions de la Société. Cette fiche est disponible sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec.	Une note et un guide ont été transmis aux responsables des acquisitions au sein de la Société.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
3.3 Manque de sensibilisation du personnel de la Société.	3.3.1 Coordination d'un groupe de travail interne visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour la bonification du plan d'action annuel.	Planifier et effectuer la rencontre avec le comité interne.	Une rencontre a été effectuée à l'automne 2022.	Réalisé	Coordination du groupe de travail : responsable des ressources humaines
		Impliquer le comité pour l'élaboration du prochain plan d'action pluriannuel 2023-2026.	À l'automne 2022, le PAEPH 2023-2026 a été approuvé par le CA de la Société.	Réalisé	Groupe de travail en interne

Axe 3 : Communication (suite)

Obstacles	Objectifs	Mesures	État de la situation	Résultats	Responsables
3.4 Certains documents produits sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information et aux communications.	3.4.1 Fournir l'accès à un document et à un service en format adapté selon le choix de la personne handicapée qui en fait la demande, conformément à la politique gouvernementale. Permettre l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.	Prendre les mesures adéquates pour bien répondre au service ou fournir le document demandé.	Aucune demande n'a été formulée pour 2022-2023.	En continu	Responsable des communications Responsable de la transformation numérique
3.5 Accès au contenu de notre site Web pour les personnes handicapées.	3.5.1 Réduire, voire éliminer les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents.	S'assurer que la norme sur l'accessibilité des sites Web est respectée. Effectuer la migration du site informationnel de la Société vers Quebec.ca qui respecte ces standards. Intégrer les standards dans les appels d'offres des sites transactionnels.	En continu Hiver 2022	Réalisé	Responsable des ressources humaines Responsable de la transformation numérique

Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

La Société prendra les mesures nécessaires pour que toute personne handicapée qui en fait la demande ait accès, en toute égalité, aux documents et aux services offerts au public.

À ce jour, la Société n'a reçu aucune demande de la part de personnes handicapées pour obtenir, en format adapté, des documents et des services diffusés par l'organisme.

Adoption et diffusion

Le bilan est déposé sur le site Web et dans l'IntraNord de la Société du Plan Nord afin de le rendre accessible au public et au personnel.

Le bilan est également transmis à l'Office des personnes handicapées du Québec.